

Fundstelle

openJur 2021, 32052

Rkr: AmtlSlg:

Tenor

- ¹ 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 9. Juli 2020, Az.: [5 Ca 894/19](#) abgeändert:
- ² Die Klage wird abgewiesen.
- ³ 2. Die Kosten des Rechtsstreits (1. und 2. Instanz) hat der Kläger zu tragen.
- ⁴ 3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- ⁵ Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit des Entgelttarifvertrages für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 24. Januar 2019 auf ihr Arbeitsverhältnis und daraus folgende Vergütungsansprüche des Klägers.
- ⁶ Der 1957 geborene Kläger ist seit dem 21. September 2017 bei der Beklagten bzw. bei deren Rechtsvorgängerin, der K. SE & Co. KG, als Sicherheitsmitarbeiter/Luftsicherheitskontrollkraft nach den §§ [8](#), [9](#) LuftSiG beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag der mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag vom 19. September 2017 zugrunde. Ziffer 1 dieses Arbeitsvertrags lautet in seinem letzten Absatz:
- ⁷ "Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist."
- ⁸ Wegen des Inhalts des Arbeitsvertrags im Übrigen wird auf Bl. 84 ff. d. A. Bezug genommen.
- ⁹ Durch Betriebsübergang ging das Arbeitsverhältnis mit dem 1. April 2018 auf die Beklagte über. In dem "gemeinsamen Informationsschreiben gemäß § [613a](#) BGB" der K. SE & Co. KG und der Flughafen GmbH vom 12. März 2018 (Bl. 141 ff. d. A.), gerichtet an den Kläger, führten diese auszugsweise unter b) zur tarifvertraglichen Situation wie folgt aus:
- ¹⁰ "Sofern tarifliche Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis bislang auf Grund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme gegolten haben, entscheidet die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge darüber, ob zukünftige etwaige Tarifverträge der Firma C. Anwendung finden oder es bei einer Geltung der bisherigen tarifvertraglichen Regelung bleibt. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sogenannte dynamische Verweisungen auf die einschlägigen Tarifverträge in Arbeitsverträgen, die vor dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, als sogenannte Gleichstellungsabrede zu bewerten sind, mit der Folge, dass diese Regelungen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs ihre Dynamik verlieren und statisch fortgelten. In später abgeschlossenen Arbeitsverträgen (also seit dem 01.01.2002) behalten solche Regelungen nach der oben genannten Rechtsprechung ihre Dynamik.
- ¹¹ Bei K. finden aufgrund Tarifbindung und/oder arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel derzeit nachfolgend aufgeführte Tarifverträge Anwendung:
- ¹² 1. Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11.09.2017
- ¹³ 2. Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen in den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 11.01.2017
- ¹⁴ Bei der Firma H. finden zumindest derzeit keine Tarifverträge Anwendung:
- ¹⁵ Das bedeutet für Sie, dass nach dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die Firma C. dieselben Tarifverträge weiter Anwendung finden wie bisher."
- ¹⁶ Im Zeitpunkt des Betriebsübergangs (1. April 2018) galten der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11. September 2017 sowie der Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen in den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 11. Januar 2017 (Bl. 92 ff. d. A.), geschlossen zwischen dem FACHVERBAND AVIATION Im BDSW und dem dbb beamtenbund und tarifunion (im Folgenden: Entgelttarifvertrag 2017). Der Entgelttarifvertrag 2017 galt nach seinem § 1 räumlich "für alle Verkehrsflughäfen und Flächen, auf denen das Luftsicherheitsgesetz Anwendung findet, in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland", fachlich "für alle Sicherheitsunternehmen, die Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG sowie Service- und Fluggastdienste durchführen".

- ¹⁷ Der Kläger ist Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft, die K. SE & Co. KG war zunächst Mitglied im Fachverband Aviation im BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft), sodann bei dessen Rechtsnachfolger, dem Fachverband Aviation im BDSL (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen). Die Beklagte ist nicht Mitglied dieses Fachverbandes.
- ¹⁸ Der Kläger war eingruppiert in der Entgeltgruppe II, Sicherheitsdienstleistungen gemäß §§8, 9 LuftSiG für Mitarbeiter mit entsprechender behördlicher Prüfung zur Luftsicherheitskontrollkraft gemäß EU-VO 2015/1998 (Ziffern 11.2.3.1.b und 11.2.3.2) bei entsprechender Tätigkeit. Nach dem Entgelttarifvertrag 2017 war ab dem 1. Januar 2019 in Rheinland-Pfalz und im Saarland für diese Entgeltgruppe II ein stündliches Bruttoentgelt in Höhe von 14,07 € zu zahlen. Dieses erhielt der Kläger.
- ¹⁹ Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung vom 18. September 2017 (Bl. 96 f. d. A.) schloss die Tarifwirkung für die Entgeltgruppe des Klägers im Land Rheinland-Pfalz (Buchstabe A, Rheinland-Pfalz, Entgeltgruppe II b) explizit aus.
- ²⁰ Mit Bekanntmachung vom 5. August 2019 (Bl. 98 f. d. A.) und mit Wirkung zum 31. Dezember 2018 wurde der Entgelttarifvertrag 2017 für den Bereich des Landes Rheinland-Pfalz aufgekündigt.
- ²¹ Sodann wurde von den Tarifvertragsparteien am 24. Januar 2019, also nach Betriebsübergang, der Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2019 (Bl. 100 ff. d. A.) abgeschlossen (im Folgenden: Entgelttarifvertrag 2019). Dieser Entgelttarifvertrag 2019 ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Seit dem 1. Mai 2019 beträgt nach diesem Entgelttarifvertrag 2019 das Stundenentgelt für die Entgeltgruppe II für die Bundesländer Rheinland-Pfalz, Saarland 14,96 € brutto und ab dem 1. Januar 2020 15,90 € brutto.
- ²² Mit Schreiben vom 4. Oktober 2019 (Bl. 19 ff. d. A.) forderte der Kläger die Beklagte auf, den Differenzstundenlohn zwischen dem von dieser gezahlten Stundenlohn in Höhe von 14,07 € und dem Tarifstundenlohn nach dem Entgelttarifvertrag 2019 nebst Zuschlägen für die Monate Mai bis August 2019 auf Basis des Tariflohns zu berechnen und auszuzahlen. Die Beklagte meldete sich mit Schreiben vom 18. Oktober 2019 (Bl. 17 d. A.). Ansprüche für September und Oktober 2019 machte der Kläger mit Schreiben vom 9. Dezember 2019 (Bl. 13 f. d. A.) geltend.
- ²³ Mit seiner am 27. Dezember 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 7. Januar 2020 zugestellten Klage verfolgt der Kläger Differenzvergütungsansprüche für die Monate Mai 2019 bis Oktober 2019, mit am 31. Januar 2020 beim Arbeitsgericht eingegangener, der Beklagten am 4. Mai 2020 zugestellten Klageerweiterung Differenzvergütungsansprüche für November 2019 und Dezember 2019, mit am 9. März 2020 eingegangener und der Beklagten am 19. März 2020 zugestellten Klageerweiterung, korrigiert durch am 13. März 2020 eingegangenen und der Beklagten am 19. März 2020 zugestellten Schriftsatz, Gehaltsdifferenzen für Januar 2020, mit am 6. April 2020 eingegangenen und der Beklagten am 6. April 2020 zugestelltem Schriftsatz Gehaltsdifferenzen für Februar 2020, mit am 12. Mai 2020 eingegangenen und der Beklagten am 19. Mai 2020 zugestelltem Schriftsatz Gehaltsdifferenzen für März 2020, mit am 12. Juni 2020 eingegangenen und der Beklagten am 12. Juni 2020 zugestelltem Schriftsatz Gehaltsdifferenzen für April 2020 und mit am 22. Juni 2020 eingegangenen und der Beklagten am 24. Juni 2020 zugestelltem Schriftsatz Gehaltsdifferenzen für Mai 2020.
- ²⁴ Der Kläger war der Ansicht,
- ²⁵ zwischen ihm und der Beklagten fänden die streitgegenständlichen Tarifverträge in dynamisierter Form Anwendung. Durch den Betriebsübergang sei auch nicht die dynamische Geltung nach der Vorschrift des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nach einem Jahr automatisch beendet worden.
- ²⁶ Vorliegend sei die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden, im Gegenteil lasse das Informationsschreiben zum Betriebsübergang genau den gegenteiligen Schluss zu.
- ²⁷ Anders als mit Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 18. Juli 2013 (C-426/11) entschiedenen Fall sei im vorliegenden Fall der Arbeitgeber stets privat gewesen und sei dies auch nach wie vor. Dem Betriebserwerber sei es rechtlich nicht verwehrt gewesen, in den tarifschließenden Arbeitgeberverband einzutreten und Einfluss auf den Abschluss von Tarifverträgen zu nehmen. Auch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. April 2017 (C-680/15) stehe dem nicht entgegen.
- ²⁸ Die Erklärung vom 12. März 2018 von der K. SE & Co. KG und der Flughafen GmbH sei ein Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter.
- ²⁹ Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,
- ³⁰ 1. die Beklagte zu verurteilen, für den Monat Mai 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 162,78 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. Juni 2019 an ihn zu zahlen,

- ³¹ 2. die Beklagte zu verurteilen, für Juni 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 135,36 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. Juli 2019 zu zahlen,
- ³² 3. die Beklagte zu verurteilen, für Juli 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 139,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. August 2019 zu zahlen,
- ³³ 4. die Beklagte zu verurteilen, für August 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 135,01 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. September 2019 zu zahlen,
- ³⁴ 5. die Beklagte zu verurteilen, für September 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 319,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 1. Oktober 2019 zu zahlen,
- ³⁵ 6. die Beklagte zu verurteilen, für Oktober 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 124,46 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. November 2019 zu zahlen,
- ³⁶ 7. die Beklagte zu verurteilen, für November 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 116,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Dezember 2019 zu zahlen,
- ³⁷ 8. die Beklagte zu verurteilen, für Dezember 2019 an ihn einen Betrag in Höhe von 143,03 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Januar 2020 zu zahlen,
- ³⁸ 9. die Beklagte zu verurteilen, für Januar 2020 an ihn einen Betrag in Höhe von 249,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Februar 2020 zu zahlen,
- ³⁹ 10. die Beklagte zu verurteilen, für Februar 2020 an ihn einen Betrag in Höhe von 237,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. März 2020 zu zahlen,
- ⁴⁰ 11. die Beklagte zu verurteilen, für März 2020 an ihn einen Betrag in Höhe von 273,76 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. April 2020 zu zahlen,
- ⁴¹ 12. die Beklagte zu verurteilen, für April 2020 an ihn einen Betrag in Höhe von 252,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Mai 2020 zu zahlen,
- ⁴² 13. die Beklagte zu verurteilen, für Mai 2020 an ihn einen Betrag in Höhe von 255,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Juni 2020 zu zahlen.

⁴³ Die Beklagte hat beantragt,

⁴⁴ die Klage abzuweisen.

⁴⁵ Sie war der Ansicht,

⁴⁶ der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehende Status quo, nämlich ein Bruttostundenlohn in Höhe von 14,07 €, sei auf sie übergegangen. Der Entgelttarifvertrag 2019 finde sowohl mangels ihrer Tarifgebundenheit also auch mangels Allgemeinverbindlichkeitserklärung keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis. Auch ein dynamisierter Übergang sei ausgeschlossen. Folglich habe der Kläger auch keinen Anspruch auf Teilnahme an der gemäß Entgelttarifvertrag 2019 ab dem 1. April 2019 vorgesehenen Erhöhung des Bruttostundenlohns.

⁴⁷ Die Anwendbarkeit des Entgelttarifvertrags 2019 ergebe sich auch aus anderen Gründen nicht. So sehe der Arbeitsvertrag keine entsprechende Anwendung vor. Die Formulierung: "Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, sofern sich im Folgenden nichts anderes ergibt", sei dahingehend zu verstehen, dass eine Begrenzung auf diejenigen Tarifverträge erfolge, die für den Arbeitgeber, somit in der Branche des Arbeitgeber bzw. der Beklagten, geschlossen worden seien und aufgrund unmittelbarer Anwendbarkeit bei dem Arbeitgeber Anwendung fänden ("gelten"), also normativ "gölten". Aus diesem klaren Verständnis folge denklogisch, dass eine Anwendung von Tarifverträgen dann nicht mehr stattfinde, wenn ein Tarifvertrag - wie im vorliegenden Fall - durch Betriebsübergang (aber auch durch Aufkündigung des Tarifvertrags) und fehlende (aber auch entfallende) Tarifbindung des Arbeitgebers nicht mehr gelte/Anwendung finde. Aufgrund dieser Klarheit der arbeitsvertraglichen Regelung bedürfe es keiner Heranziehung der Unklarheitenregel, deren Anwendung im Übrigen ebenfalls den Arbeitgeber, unangemessen im Verhältnis zum Arbeitnehmer und im klaren Widerspruch zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, benachteiligen würde. Hierfür spreche auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Juli 2017, [4 AZR 867/16](#). Die seitens des Bundesarbeitsgerichts als ausreichend angesehene Formulierung: "soweit sie für (den Arbeitgeber) verbindlich sind", entspreche inhaltlich der Formulierung des vorliegenden Falls. Schlussendlich lehne sich die Formulierung im Arbeitsvertrag an § 3 Abs. 2 TVG an, dessen Geltung ebenfalls von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in Abhängigkeit stehe.

- ⁴⁸ Die Beklagte hat weiter vorgetragen, sie rechne auch gegenüber allen anderen, dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmern nicht entsprechend dem Entgelttarifvertrag 2019 ab. Dieser finde in ihrem Unternehmen keine Anwendung.
- ⁴⁹ Sie war der Ansicht, auch aus § 613a BGB ergebe sich keine Anwendbarkeit des Entgelttarifvertrags 2019. Ihrerseits sei unter Beachtung des § 613a Abs. 1 BGB ab Betriebsübergang abgerechnet worden und es sei weder vor Ablauf eines Jahres ab Betriebsübergang (somit dem 1. April 2019) noch überhaupt eine Verschlechterung der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden oder aber auch nur analog angewandten Normen erfolgt.
- ⁵⁰ Sie war weiter der Ansicht, der Europäische Gerichtshof habe mit Urteil vom 18. Juli 2013 -C-426/11 - zutreffend festgestellt, dass eine Fortgeltung dynamischer Bezugnahme Klauseln nach Betriebsübergang den Betriebserwerber in seiner unternehmerischen Freiheit (Art. 16 GRCh) verletze, wenn er nicht die in Bezug genommenen Tarifverträge mitverhandeln könne, die nach dem Übergang geschlossen würden. Im Übrigen sei Art. 3 der RL 2001/23/EG mit Art. 8 dieser RL nicht dahin auszulegen, dass er die Mitgliedstaaten zum Erlass von Maßnahmen ermächtige, die zwar für die Arbeitnehmer günstiger seien, aber den Wesensgehalt des Rechts des Erwerbers auf unternehmerische Freiheit beeinträchtigen könnten. Auch im Rahmen seiner weiteren Entscheidung vom 27. April 2017 verweise der Europäische Gerichtshof erneut darauf, dass die RL 2001/23/EG auf einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen des Erwerbers abziele und der Erwerber nach dem Übergang in der Lage sein müsse, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen. Da sich aus der Vorlageentscheidung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere aus dem Wortlaut selbst, ergebe, dass das nationale Recht dem Erwerber einvernehmliche sowie einseitige Anpassungsmöglichkeiten zum Zeitpunkt des Übergangs gewähre, sei der Europäische Gerichtshof davon ausgegangen bzw. habe er davon ausgehen müssen, dass die Interessen des Übernehmers hinreichend gewahrt seien. Ausgehend von den tatsächlichen national bestehenden Anpassungsmöglichkeiten des Übernehmers zum Zeitpunkt des Übergangs sei aber festzuhalten, dass weder eine einvernehmliche Einigung mit den Arbeitnehmern über eine Einkommensreduzierung noch eine Lohnanpassung durch Änderungskündigung möglich sein werde. Es verbleibe daher bei einem Ungleichgewicht zu Lasten des Übernehmers, wenn von einer dynamischen Fortgeltung ausgegangen werde. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse und der unveränderte Eintritt in arbeitsvertragliche Verpflichtungen beruhe darüber hinaus auf der Anwendung einer zwingenden gesetzlichen Norm und nicht auf einer privatautonomen Vereinbarung des Erwerbers. Diese privatautonome Entscheidung habe er nur in Bezug auf den Kauf eines Unternehmens oder Betriebs getroffen. Die unveränderte Geltung arbeitsvertraglich in Bezug genommener Tarifverträge nach einem Betriebsübergang sei heteronom und nicht autonom. Zum anderen sei es rechtlich fragwürdig, dem Erwerber eines Betriebs vorzuhalten, er hätte wegen der Bezugnahme Klauseln auf den Erwerb dieses Betriebs verzichten können. Eine dynamische Fortgeltung des erst nach Betriebsübergang geschlossenen, nicht für allgemeinverbindlich erklärten Entgelttarifvertrags würde die nicht tarifgebundenen Parteien, im vorliegenden Fall die Beklagte, unangemessen benachteiligen, so dass eine dynamische Fortgeltung abzulehnen sei.
- ⁵¹ Das Arbeitsgericht hat die Beklagte durch Urteil vom 9. Juni 2020 verurteilt, für den Monat Mai 2019 162,78 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2019, für den Monat Juni 2019 135,36 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2019, für den Monat Juli 2019 139,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2019, für den Monat August 2019 135,01 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2019, für den Monat September 2019 119,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2019, für den Monat Oktober 2019 124,46 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2019, für den Monat November 2019 116,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2019, für den Monat Dezember 2019 143,03 € brutto nebst in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2020, für den Monat Januar 2020 249,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2020, für den Monat Februar 2020 237,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2020, für den Monat März 2020 273,76 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2020, für den Monat April 2020 252,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2020 und für den Monat Mai 2020 255,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2020 zu zahlen. Es hat - zusammengefasst - zur Begründung ausgeführt, der Kläger könne die geltend gemachten Differenzlohnansprüche für sich beanspruchen. Die Beklagte sei gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB iVm. der arbeitsvertraglichen Vereinbarung in Ziffer 1 des zwischen der Rechtsvorgängerin und dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 19. September 2017 vertraglich verpflichtet, dem Kläger die Vergütung gemäß der Stundenlohnentwicklung in der Entgeltgruppe II für

das Bundesland Rheinland-Pfalz, Saarland dem 1. Mai 2019 in Höhe von 14,96 € und ab dem 1. Januar 2020 Höhe von 15,90 € entsprechend der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 24. Januar 2019 zu zahlen. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die K. Security II SE & Co. KG, habe mit dem Kläger eine dynamische Verweisung auf den Manteltarifvertrag sowie die Entgelttarifverträge für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vereinbart. Die in der Verweisklausel enthaltene Dynamik sei durch den Betriebsübergang auf die nicht tarifgebundene Beklagte nicht verändert worden und gelte auch im Arbeitsverhältnis der Parteien, sodass die Beklagte verpflichtet sei, Tariflohnerhöhungen an den Kläger weiterzugeben. Bei dem Arbeitsvertrag, den der Kläger mit der Rechtsvorgängerin abgeschlossen habe, handele es sich um einen Formularvertrag, dessen Bestimmungen den Regelungen über allgemeine Geschäftsbedingungen entsprechend § 305 ff. BGB unterlägen. Bei der Regelung in Ziffer 1 des Arbeitsvertrages handele es sich nicht um eine sogenannte Gleichstellungsabrede. Für nach dem 1. Januar 2002 abgeschlossene Arbeitsverträge, also auch den vorliegenden Arbeitsvertrag, wende das Bundesarbeitsgericht bei Auslegungszweifeln die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB an. Eine Gleichstellungsabrede im Sinne einer nur bedingten dynamischen Verweisung auf Tarifverträge setze voraus, dass die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden sei. Dies sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn bereits im Wortlaut der Klausel mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck komme, dass die Anwendung der Tarifverträge von der Tarifbindung des Arbeitgebers abhängig sei. Für die hier zu entscheidende arbeitsvertragliche Klausel sei dies nicht anzunehmen. Soweit die Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis gelten sollten, die für den Arbeitgeber gälten, bleibe unklar, ob damit eine Geltung aufgrund Tarifbindung im Sinn des § 3 TVG gemeint sei. Es könne mit "für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge" sowohl die Rechtsgrundlage gemeint sein, aufgrund deren der Tarifvertrag Anwendung finde und die vielseitig sein könne, aber auch zur Präzisierung des nicht genauer bezeichneten Tarifvertrages eine Eingrenzung auf den räumlichen und betrieblichen Anwendungsbereich eines Tarifvertrages der Branche gemeint sein, in der die Arbeitgeberin tätig sei. Eine Verbindlichkeit der Anwendung des Tarifvertrags für den Arbeitgeber werde dadurch jedenfalls nicht zum Ausdruck gebracht. So werde im Duden etwa "gelten" definiert mit "gültig sein/Gültigkeit haben". Dass die Geltung aber aufgrund einer unmittelbaren zwingenden Bindung iSd. § 4 Abs. 1 TVG bestehen solle, werde nicht ansatzweise durch diesen Oberbegriff deutlich. Selbst wenn man - wie die Beklagte meine -, "gelten" mit "normativ gelten" gleichstellen würden könne, müsste zumindest unter Heranziehung der sogenannten Unklarheitenregelung des § 305c BGB die Beklagte die für sie ungünstigere Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Daran, dass die Verweisklausel im Arbeitsvertrag als eine dynamische Inbezugnahme sowohl auf den Manteltarifvertrag als auch die Entgelttarifverträge für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen zu verstehen sei, habe sich durch den Betriebsübergang auf die Beklagte nichts geändert. Die Klausel gelte auch im Arbeitsverhältnis der Parteien dynamisch. An der dynamischen Bindung ändere sich auch nichts durch den Umstand, dass der ehemalige Arbeitgeberverband BDSW (Bundesverband für Sicherungswirtschaft) vom BDSL (Bundesverband für Luftsicherheitsunternehmen) als Rechtsnachfolger im Hinblick auf die bisherigen Entgelttarifverträge abgelöst worden sei. Selbst im Hinblick auf diese Änderung des Arbeitgeberverbandes als auch im Hinblick auf die Änderung des räumlichen Geltungsbereiches lasse sich die streitgegenständliche Bezugnahmeklausel ebenfalls so verstehen, dass die Tarifverträge gelten sollte, die nach dem räumlichen und betrieblichen Anwendungsbereich für die Arbeitgeberinnen gälten und zwar unabhängig von der Frage einer Tarifbindung oder nicht. Die weiteren rechtlichen Einwände der Beklagten unter Berufung auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs seien nicht beachtlich. Wegen der Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird ergänzend auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts (Bl. 220 ff. d. A.) Bezug genommen.

⁵² Das genannte Urteil ist der Beklagten am 7. September 2020 zugestellt worden. Sie hat hiergegen mit einem am 1. Oktober 2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom gleichen Tag Berufung eingelegt. Die Beklagte hat die Berufung mit am 23. November 2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom gleichen Tag (innerhalb der durch Beschluss vom 30. Oktober 2020 bis 23. November 2020 einschließlich verlängerten Berufungsbegründungsfrist) begründet.

⁵³ Zur Begründung der Berufung macht die Beklagte nach Maßgabe des genannten Schriftsatzes, auf den ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 251 ff. d. A.), zusammengefasst geltend,

⁵⁴ die vom Gericht angenommene dynamische Verweisung auf den Manteltarifvertrag sowie den Entgelttarifvertrag mit der Folge, dass auch der nach dem Betriebsübergang geschlossene Entgelttarifvertrag 2019 Anwendung finden solle, sei aus mehreren Gründen fehlerhaft. Zum einen bringe die arbeitsvertragliche Regelung des von der Rechtsvorgängerin mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrags unter Ziffer 1 mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck, dass die Anwendung der Tarifverträge von der Tarifbindung des Arbeitgebers abhängig sei. Der gewählte Wortlaut verdeutliche auch ohne den Zusatz "soweit sie für den Arbeitgeber verbindlich sind" in erkennbarer Weise, dass die Vereinbarung unter der auflösenden Bedingung einer Tarifbindung des Arbeitgebers stehe. Die Begriffe "geltenden" und "verbindlich" seien hinsichtlich ihrer Bedeutung gleichzusetzen. So werde das Verb "gelten" in seiner Wortbedeutung/Definition gleichgesetzt mit "gültig, verbindlich sein" (www.wortbedeutung.info). Auch der Duden definiere das Verb "gelten" mit "gültig sein; Gültigkeit haben". Diese Definitionen ließen somit den klaren Schluss zu, dass nur dann ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen sollte, wenn er für den Arbeitgeber gültig, somit verbindlich sei. Eine weitergehende klarstellende Differenzierung danach, ob mit dieser Formulierung die Rechtsgrundlage oder aber die Präzisierung eines nicht genauer bezeichneten Tarifvertrags als Eingrenzung auf den räumlichen und betrieblichen Anwendungsbereich gemeint sei, werde durch diese Formulierung nicht bedingt. Einer Heranziehung der sogenannten Unklarheitenregelung des § 305c BGB bedürfe es folglich nicht.

⁵⁵ Unterstellt, die arbeitsvertragliche Regelung sei nicht hinreichend konkret, verbiete sich dennoch eine dynamische Inbezugnahme sowohl auf den Manteltarifvertrag als auch die Entgelttarifverträge für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unter Berücksichtigung der nach deutschem Recht tatsächlich nicht vorhandenen Anpassungsmöglichkeiten eines Betriebserwerbers. So sei im Sinn einer hinreichenden Berücksichtigung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (Asklepios 27. April 2017 - [C-680/15](#), [C-681/15](#) und Alemo Herron 18. Juli 2013 - [C-426/11](#)) zwingend geboten, dass hinsichtlich der aus § 613a BGB resultierenden Rechtsfolgen für den Erwerber die Möglichkeit einer Korrektur bestehe und gegebenenfalls durch eine erneute Vorlage als rechtlich gebotene Maßnahme bewirkt werden müsse. Eine unbefristete dynamische Fortgeltung der Bezugnahme Klausel beeinträchtige sie unverhältnismäßig. Diese Beeinträchtigung sei als Eingriff in ihre Grundrechte zu bewerten. Unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen und den Grundsätzen der praktischen Konkordanz habe eine Entdynamisierung im Wege der analogen Anwendung des § 613a Abs. 1 S. 1 BGB zu erfolgen.

⁵⁶ Die Beklagte beantragt,

⁵⁷ das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz, Auswärtige Kammern B-Stadt, Az. [5 Ca 894/19](#), vom 9. Juli 2020 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

⁵⁸ Der Kläger beantragt,

⁵⁹ die Berufung der Beklagten zurückzuweisen

⁶⁰ Er verteidigt das angefochtene Urteil nach Maßgabe seines Berufungserwiderungsschriftsatzes vom 14. Dezember 2020, auf den ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 267 ff. d. A.), als rechtlich zutreffend.

⁶¹ Grund für die Formulierung "die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge" im Arbeitsvertrag sei, dass die damalige Arbeitgeberin, die K. SE & Co. KG, Teil der K. Unternehmensgruppe sei, die bundesweit aufgestellt sei. Hier fänden, je nach Region, fünfzehn unterschiedliche Tarifverträge Anwendung. Mit einer solchen Formulierung sei sichergestellt, dass der jeweils regional geltende Tarifvertrag Anwendung finde. Unter Ziffer 7 dieses Vertrages sei festgehalten, dass es keinen bestimmten Einsatzort gebe. Danach könne auch eine Beschäftigung in einem anderen Bereich erfolgen, in dem ein anderer regionaler Tarifvertrag Anwendung finde. Ebenso werde in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages ausgeführt, dass sich die monatliche Arbeitszeit "nach den für den Arbeitgeber geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen" richte. Eine Ausstiegsklausel für ein Ausscheiden aus dem Arbeitgeberverband stelle dies nicht dar, umso mehr, da der Geschäftsführende Direktor der K. Mitglied im Vorstand des Arbeitgeberverbandes BDSW, Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, sei.

⁶² Ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit liege nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. April 2017 - [C-680/15](#) durch den Betriebsübergang nicht vor. Mithin finde eine dynamische Anwendung der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Tarifverträge bzw. deren Nachfolgern statt.

⁶³ Auch im Übrigen wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 5. Mai 2021 (Bl. 279 ff. d. A.) Bezug genommen.

Gründe

⁶⁴ A.

⁶⁵ Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

⁶⁶ B.

⁶⁷ In der Sache hatte die Berufung der Beklagten Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen dem von der Beklagten gezahlten Bruttostundenlohn in Höhe von 14,07 € entsprechend dem Entgelttarifvertrag 2017 und einem Bruttostundenlohn in Höhe von 14,96 € für die Zeit ab dem 1. Mai 2019 bzw. in Höhe von 15,90 € für die Zeit ab dem 1. Januar 2020 entsprechend dem Entgelttarifvertrag 2019. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften des Entgelttarifvertrags 2019 nicht aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrages. Der Kläger hat gegen die Beklagte insoweit auch keinen Anspruch aus der Erklärung vom 12. März 2018 als einem Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte.

⁶⁸ I.

⁶⁹ Die nicht tarifgebundene Beklagte ist nach den zwischen ihrer Rechtsvorgängerin und dem Kläger getroffenen vertraglichen Vereinbarungen, die gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unverändert übergegangen sind, nicht verpflichtet, eine Vergütung gemäß dem Entgelttarifvertrag 2019 zu zahlen. Sie hat die Entgeltansprüche des Klägers für den Zeitraum von Mai 2019 bis Mai 2020 bereits vollständig erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).

⁷⁰ Der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben in dem Arbeitsvertrag vom 19. September 2017 eine ausdrückliche Gleichstellungsabrede vereinbart. Dies ergibt die Auslegung der Ziffer 1 dieses Arbeitsvertrags. Die einschlägigen Tarifverträge sollten nur dann in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen, wenn die Arbeitgeberin ihrerseits an diese Tarifverträge iSd. TVG gebunden ist. Es handelt sich um eine nur bedingte zeitdynamische Verweisung.

⁷¹ 1.

⁷² Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularvertrag, dessen Bestimmungen nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) auszulegen ist.

⁷³ 2.

⁷⁴ Eine Gleichstellungsabrede im Sinne einer nur bedingten zeitdynamischen Verweisung auf Tarifverträge setzt voraus, dass die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist. Dies ist - auch bei nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossenen Neuverträgen wie dem vorliegenden - jedenfalls dann anzunehmen, wenn bereits im Wortlaut der Klausel mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommt, dass die Anwendung der Tarifverträge von der Tarifbindung des Arbeitgebers abhängig ist (BAG 5. Juli 2017 - 4 AZR 867/16 - Rn. 22 mwN., juris).

⁷⁵ 3.

⁷⁶ Das ist vorliegend der Fall.

- ⁷⁷ a) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, aber zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Rechtsgeschäftliche Willenserklärungen sind grundsätzlich nach einem objektivierten Empfängerhorizont auszulegen. Dabei haben die Motive des Erklärenden, soweit sie nicht in dem Wortlaut der Erklärung oder in sonstiger, für die Gegenseite hinreichend deutlich erkennbaren Weise ihren Niederschlag finden, außer Betracht zu bleiben. Soweit ein Vertragspartner vom Wortlaut abweichende Regelungsziele verfolgt, können diese danach nur in die Auslegung eingehen, wenn sie für den anderen Vertragspartner mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommen. Es besteht keine Verpflichtung des Erklärungsempfängers, den Inhalt oder den Hintergrund des ihm regelmäßig formularmäßig gemachten Angebots durch Nachfragen aufzuklären. Kommt der Wille des Erklärenden nicht oder nicht vollständig zum Ausdruck, gehört dies zu dessen Risikobereich (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 30 mwN., juris). Lediglich wenn von den Parteien weitere Tatsachen vorgetragen werden oder sonst ersichtlich sind, die Zweifel an der wortgetreuen Auslegung der Vertragsklausel begründen können, weil sie für beide Seiten erkennbar den Inhalt der jeweils abgegebenen Willenserklärungen in einer sich im Wortlaut nicht niederschlagenden Weise beeinflusst haben, besteht Anlass, die Wortauslegung in Frage zu stellen (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 31 mwN., juris). Die möglichen Motive der Vertragsparteien können dabei für sich genommen keinen entscheidenden Einfluss auf die Auslegung der Verweisklausel haben, zumal sie in der Regel heterogen sind. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, liegt es zwar nahe, in der beabsichtigten Gleichstellung tarifgebundener mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern ein ggf. auch vorrangiges Motiv für das Stellen einer Verweisklausel zu sehen. Die mögliche Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ist jedoch kein Umstand, der für die Auslegung einer dem Wortlaut nach eindeutigen Verweisklausel maßgeblich sein kann, wenn der Arbeitgeber sie nicht ausdrücklich oder in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Weise zur Voraussetzung oder zum Inhaltselement seiner Willenserklärung gemacht hat. Dies gilt umso mehr, als dem Arbeitgeber eine entsprechende Vertragsgestaltung ohne Schwierigkeiten möglich wäre. Er ist es, der die Verweisklausel formuliert. Deshalb ist eine unterschiedliche Auslegung desselben Wortlauts je nachdem, ob der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Vereinbarung tarifgebunden war oder nicht, ohne Hinzutreten weiterer Anhaltspunkte nicht zu rechtfertigen (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn.32 mwN., juris). Dies gilt auch für dynamische Verweisklauseln (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 24 mwN., juris).
- ⁷⁸ Grundsätzlich kommt der Gleichstellungszweck jedenfalls dann ausreichend zum Ausdruck, wenn die einschlägigen Gesetzesvorschriften in die Bezugnahmeklausel aufgenommen werden. Die Aufnahme der Normen des TVG zur Tarifbindung ist jedoch für die Vereinbarung einer Gleichstellungsabrede nicht zwingend erforderlich. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber, der die Klausel formuliert, den Zweck und die Folgen der Regelung ausreichend zum Ausdruck bringt (BAG 5. Juli 2017 - 4 AZR 867/16 - Rn. 24 mwN., juris).
- ⁷⁹ b) Die Auslegung der Verweisklausel in Ziffer 1 des Arbeitsvertrages der Parteien ergibt, dass auf das Arbeitsverhältnis (nur) die Tarifverträge Anwendung finden sollen, an die der Arbeitgeber normativ gebunden ist. Eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag ist in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden, auch wenn die Folgen der Beendigung der Tarifbindung in der Klausel nicht ausdrücklich beschrieben werden.
- ⁸⁰ Ziffer 1 des Arbeitsvertrages lautet: "Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nicht anderes vereinbart ist."
- ⁸¹ Eine gleichlautende Formulierung findet sich in Ziffer 3 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrags zur "Arbeitszeit". Danach richten sich die monatliche Regelarbeitszeit und die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit "nach den für den Arbeitgeber geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen".
- ⁸² Nach dem Wortlaut der Ziffer 1 des Arbeitsvertrags sollen die für den Arbeitgeber "geltenden" Tarifverträge zeitdynamisch zur Anwendung kommen. Damit übernimmt der Arbeitsvertrag die Begrifflichkeit des § 4 Abs. 1 TVG. Nach dieser Vorschrift "gelten" die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen (§ 3 Abs. 1 TVG). Die für den Arbeitgeber "jeweils geltenden" tariflichen Bestimmungen sind diejenigen, an die der Arbeitgeber gebunden ist (vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 30 mwN., juris). Die Tarifgebundenheit ist gesetzlich in § 3 TVG geregelt, danach sind tarifgebunden die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. Zudem erfassen nach § 5 Abs. 4 TVG mit ihrer Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- ⁸³ Ebenso wie durch das Wort "verbindlich" (sh. hierzu BAG 5. Juli 2017 - [4 AZR 867/16](#) - Rn. 27 mwN., juris) wird zum Ausdruck gebracht, dass eine Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin iSd. TVG Voraussetzung für die Anwendung der Tarifverträge sein soll. Auch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird "gelten" synonym zu "Gültigkeit besitzen/haben", "gültig sein" oder "verbindlich sein" (vgl. www.duden.de/synonyme/gelten) verwendet. Voraussetzung ist mithin eine unabhängig vom Arbeitsvertrag bestehende Bindung der Arbeitgeberin an den fraglichen Tarifvertrag.
- ⁸⁴ Die arbeitsvertragliche Regelung ist daher dahin auszulegen, dass die Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen, an die der Arbeitgeber normativ gebunden ist (vgl. zur Auslegung der Formulierung "die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge" BAG 13. Mai 2020 - [4 AZR 528/19](#) - Os. 1 und Rn. 14 mwN., juris).
- ⁸⁵ Etwas anderes ergibt sich - entgegen der Auffassung des Klägers - auch nicht daraus, dass es sich bei ihm um einen bundesweit einsetzbaren Arbeitnehmer handelt und die Rechtsvorgängerin der Beklagten Teil der K. Unternehmensgruppe war, die bundesweit aufgestellt ist, wobei je nach Region fünfzehn unterschiedliche Tarifverträge Anwendung finden. Die arbeitsvertragliche Klausel stellt gerade nicht auf die für den jeweiligen Einsatzort des Arbeitnehmers räumlich geltenden, sondern die "für den Arbeitgeber geltenden" Tarifverträge ab. Hätte eine Bezugnahme auf den räumlich anwendbaren Tarifvertrag erfolgen solle, hätte sich eine entsprechende Formulierung angeboten ("räumlich jeweils einschlägige Tarifverträge"). Erfolgt eine Bezugnahme auf die Tarifverträge, an die der Arbeitgeber gebunden ist, ergibt sich der räumlich anwendbare Tarifvertrag aus dessen jeweiligem Geltungsbereich, eine gesonderte Regelung ist nicht erforderlich.
- ⁸⁶ Dass der Arbeitsvertrag keine Aussage zu dem örtlich geltenden Tarifvertrag treffen wollte, wird zudem in Ziffer 7 S. 3 des Arbeitsvertrags zum "Einsatzort" deutlich. Danach "ist der nach dem Entgelt-/Lohntarifvertrag gültige Stundenlohn maßgebend", wenn eine Tätigkeitsänderung eintritt. An dieser Stelle findet sich kein Hinweis auf den "geltenden" Tarifvertrag, obwohl ein solcher nach der Argumentation des Klägers an dieser Stelle zu erwarten wäre.
- ⁸⁷ Ziffer 17 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsvertrags bestätigt schließlich die Auslegung, dass die "für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge" diejenigen sind, an die dieser normativ gebunden ist. In dieser Ziffer ist die Kündigungsfrist für den Fall des Erlöschens der tariflichen Bindung des Arbeitgebers geregelt ("Im Falle des Erlöschens der tariflichen Bindung des Arbeitgebers gilt die gesetzliche Kündigungsfrist gem. § 622 BGB"). Die Rechtsvorgängerin der Beklagten ist damit entgegen der Annahme des Klägers davon ausgegangen, dass ihre Tarifbindung in Zukunft entfallen kann. Daran änderte die vom Kläger angeführte Mitgliedschaft des geschäftsführenden Direktors der K.Security B. im Vorstand des Arbeitgeberverbandes BDSW, Bundesverband der Sicherheitswirtschaft nichts.
- ⁸⁸ c) Die Klausel in Ziffer 1 des Arbeitsvertrags ist weder ihrer äußeren Form nach noch aufgrund ihrer inhaltlichen Gestaltung überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. Ein Arbeitnehmer muss damit rechnen, dass ein Arbeitgeber auf die für ihn geltenden Tarifverträge verweist (vgl. BAG 21. November 2012 - [4 AZR 85/11](#) - Rn. 33 mwN., juris).
- ⁸⁹ d) Sie ist auch nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 3 S. 2 iVm. Abs. 1 S. 2 BGB. Die dynamische Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen noch nicht zur Intransparenz. Bezugnahmeklauseln, auch dynamische, sind im Arbeitsrecht weit verbreitet. Sie entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Dass bei Vertragsabschluss noch nicht absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden, ist unerheblich. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist zur Wahrung des Transparenzgebotes ausreichend (vgl. BAG 21. November 2012 - [4 AZR 85/11](#) - Rn. 35 mwN., juris).
- ⁹⁰ e) Für die Anwendung der Zweifelsfallregelung in § 305c Abs. 2 BGB ist kein Raum. Die Unklarheitenregelung setzt voraus, dass die Auslegung nach den einschlägigen Auslegungsregeln zu nicht behebbaren Zweifeln führt (BAG 5. Juli 2017 - [4 AZR 867/16](#) - Rn. 30 mwN.) und mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar bleiben (BAG 27. Januar 2010 - [4 AZR 570/08](#) - Rn. 21 mwN.). Dies ist nicht vorliegend der Fall.
- ⁹¹ 4.
- ⁹² Die so verstandene arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel ist gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB unverändert auf die Beklagte übergegangen (st. Rspr., sh. nur BAG 13. Mai 2020 - [4 AZR 528/19](#) - Rn. 30; 30. August 2017 - [4 AZR 95/14](#) - Rn. 43, jeweils mwN., juris). Am Inhalt der vertraglichen Vereinbarung hat sich durch den Betriebsübergang nichts geändert. Dies umfasst auch die Rechte und Pflichten aus Verweisklauseln auf einen Tarifvertrag (vgl. BAG 24. Februar 2010 - [4 AZR 691/08](#) - Rn.38). Der Erwerber steht hinsichtlich der Vertragsklausel so, als hätte er sie selbst abgeschlossen. Aufgrund der geltenden vertraglichen Bezugnahmeklausel finden nach Ziffer 1 des Arbeitsvertrags "die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung".

⁹³ Mangels Tarifbindung der Beklagten gilt für diese der erst nach Betriebsübergang abgeschlossene Entgelttarifvertrag 2019 nicht normativ. Dieser Entgelttarifvertrag findet daher auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Der Kläger kann keine Vergütung entsprechend diesem Entgelttarifvertrag verlangen.

⁹⁴ II.

⁹⁵ Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Bruttostundenlohns entsprechend dem Entgelttarifvertrag 2019 aus der Erklärung vom 12. März 2018 als einem Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte.

⁹⁶ Dies ergibt eine Auslegung dieses gemeinsamen Informationsschreibens gemäß §613a BGB der Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Flughafen GmbH. Dieses Informationsschreiben stellt keinen Vertrag zwischen den Informierenden dar und hat keine Schutzwirkung für den Kläger

⁹⁷ Das folgt bereits aus der Überschrift "gemeinsames Informationsschreiben gemäß §613a BGB". Ziel dieses Schreibens ist danach eine "Information" des Mitarbeiters über bestehende Regelungen. Neue Rechte und Pflichten sollen durch ein Informationsschreiben regelmäßig nicht begründet werden. Das gilt auch für ein Informationsschreiben bei einem Betriebsübergang, dessen Inhalt sich nach § 613a Abs. 5 Nrn. 1 bis 4 BGB richtet. Dieses hat unter anderem zu unterrichten über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 Ziff. 3 BGB). Erforderlich ist eine inhaltlich zutreffende und vollständige Unterrichtung. Die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs müssen fehlerfrei beschrieben werden. Nach § 613 a Abs. 5 Nr. 3 BGB ist auch zu unterrichten hinsichtlich der rechtlichen Folgen für beim neuen Arbeitgeber geltende Arbeitsbedingungen, für etwaige kollektivvertragliche Regelungen. Hieraus folgt, je nach den Umständen, die Pflicht zur Unterrichtung über das Fortgelten von Kollektivregelungen oder deren Verdrängung durch die beim neuen Arbeitgeber geltenden Kollektivregeln, soweit die Voraussetzungen hierfür vorliegen (BAG 11. November 2011 - 8 AZR 430/10 - Rn. 27; 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - Rn. 32, jeweils mwN., juris). Eine detaillierte Bezeichnung der einzelnen Tarifverträge ist nicht erforderlich, weil sich der Arbeitnehmer aufgrund der Information selbst näher erkundigen kann (BAG 11. November 2011 - 8 AZR 430/10 - Rn. 27; 13. Juli 2006 -8 AZR 305/05 - Rn. 32, jeweils mwN., juris).

⁹⁸ Ist die Unterrichtung unvollständig oder inhaltlich unrichtig, werden nicht die in diesem gemachten - von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen abweichenden - Angaben Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Rechtsfolge einer Verletzung der Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB ist, dass die in §613a Abs. 6 BGB vorgesehene Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses erst nach Zugang einer ordnungsgemäßen Unterrichtung gemäß § 613a Abs. 5 BGB läuft (BAG 20. März 2008 -8 AZR 1016/06 - Rn. 22 mwN., juris). Rechtsfolge kann auch eine Verpflichtung zum Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB sein (BAG 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 - Rn. 52; 9. Dezember 2010 -8 AZR 592/08 - Rn. 30, jeweils mwN., juris). Bei einer unzutreffenden Unterrichtung kann auch ein Anfechtungsrecht hinsichtlich eines Widerspruchs bestehen (KR-Treber, 11. Aufl. 2016, § 613a BGB Rn. 86, 94 mwN., juris).

⁹⁹ Auch aus dem Inhalt des Informationsschreibens vom 12. März 2018 wird deutlich, dass der Kläger durch dieses lediglich informiert werden sollte. Eingang des Schreibens wird darauf hingewiesen, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Flughafen GmbH mit diesem Schreiben "über den Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses mittels Betriebsübergang informieren" "möchten" und im Zuge dessen zur Information gemäß § 613a Abs. 5 BGB in Textform verpflichtet sind. Das Informationsschreiben informiert unter Buchstabe b über die "tarifvertragliche Situation". Dabei schildert es diese allgemein, differenziert danach, ob einerseits vor dem Betriebsübergang Tarifverträge aufgrund beiderseitiger Tarifbindung oder einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fanden oder andererseits tarifliche Regelungen für das Arbeitsverhältnis bislang auf Grund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme gegolten haben. Für den zweiten Fall ist ausgeführt, dass in diesem "die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge darüber" entscheidet, "ob zukünftige etwaige Tarifverträge der Firma C. Anwendung finden oder es bei einer Geltung der bisherigen tarifvertraglichen Regelung bleibt." In dem Unterrichtungsschreiben heißt es weiter: "Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sogenannte dynamische Verweisungen auf die einschlägigen Tarifverträge in Arbeitsverträgen, die vor dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, als sogenannte Gleichstellungsabrede zu bewerten sind, mit der Folge, dass diese Regelungen im Zeitpunkt des Betriebsteilgangs ihre Dynamik verlieren und statisch fortgelten. In später abgeschlossenen Arbeitsverträgen (also seit dem 01.01.2002) behalten solche Regelungen nach der oben genannten Rechtsprechung ihre Dynamik". Insoweit referiert das Unterrichtungsschreiben die "derzeitige" Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Sodann werden die bei "K." derzeit "aufgrund Tarifbindung und/oder arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel derzeit" Anwendung findenden Tarifverträge genannt. Es heißt weiter: "Bei der Firma C. finden zumindest derzeit keine Tarifverträge Anwendung. Dies bedeutet für Sie, dass nach dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die Firma C. dieselben Tarifverträge weiter Anwendung finden wie bisher". Diese Textpassage beschreibt lediglich die Rechtsfolge des § 613a Abs. 1 S. 2, 3 BGB, nämlich dass die Rechtsnormen der Tarifverträge Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer werden. Eine Aussage zur Geltung zukünftiger Tarifverträge enthält diese Textpassage nicht. Schließlich trägt das vom Kläger vorgelegte Schreiben keine Unterschriften, sondern am Ende lediglich die maschinenschriftliche Angabe der Verfasser der Information. Die verwendete Textform (§ 129b BGB) entspricht § 613a Abs. 5 BGB und ist für gerade Mitteilungen, Informationen, Dokumentationen gedacht. Auch hierdurch wird deutlich, dass es sich bei dem Informationsschreiben entgegen der Ansicht des Klägers nicht um einen Vertrag mit Schutzwirkung zu seinen Gunsten handelt.

¹⁰⁰ III.

¹⁰¹ Darauf, ob der Kläger die tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen gewahrt hat, kommt es nicht mehr streitentscheidend an.

¹⁰² Auf die Berufung der Beklagten war daher das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen.

¹⁰³ C.

¹⁰⁴ Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Voraussetzungen einer Revisionszulassung nach § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht erfüllt.